

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**  
**A. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini sumber daya manusia yang berkompeten sangat dibutuhkan diberbagai bidang, oleh sebab itu banyak perusahaan, organisasi swasta maupun pemerintah melakukan perekrutan pegawai dengan standar-standar tertentu sesuai keinginan organisasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan organisasi mereka dan jumlah pelamar pun tidak sedikit banyak para pelamar berasal dari fresh graduate maupun yang sudah beberapa kali mencoba Pratama (2012, dalam Imanni 2014). Sumber daya manusia adalah faktor yang paling penting dari sebuah organisasi di mana pengakuan atas pola perilaku dan faktor-faktor yang berhubungan dengan job description karyawan menjadi sangat diperlukan dalam pengakuan keberhasilan suatu organisasi Varnous (2013, dalam Imanni 2014).

Setiap karyawan dari organisasi dapat diartikan sebagai salah satu ibu kota paling penting, dan dengan memperhatikan kebutuhan mereka dapat membantu untuk meningkatkan efisiensi dari organisasi tersebut, karena kurangnya perhatian dapat menyebabkan hilangnya banyak sumber daya manusia pada organisasi. Oleh karena itu, jika organisasi ingin mencapai tujuannya, harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya Asgari and Dadashi (2011, dalam Imanni 2014). Keyakinan tentang QWL (Quality of Work life) atau yang biasa disebut dengan kualitas kehidupan kerja adalah salah satu metode terbaik untuk menarik dan mempertahankan

karyawan yang berkompeten serta untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dalam suatu organisasi Salmani (2005, dalam Varnous, 2013). Kualitas kehidupan kerja adalah pemenuhan akan kebutuhan yang berbeda dari setiap karyawan termasuk kebutuhan sosial, harga diri, perealisasi akan setiap keahlian Chang dan Tang (2009, dalam Varnous 2013). Kualitas kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai metode atau pendekatan yang menggunakan teknik khusus untuk meningkatkan dan memodifikasi pekerjaan (Varnous, 2013).

Arifin (2012, dalam Hasmalawati 2017) yang berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja merumuskan setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan. Pendapat Arifin (2012, dalam Hasmalawati 2017) berkaitan dengan teori kualitas kehidupan kerja yang dikemukakan oleh Wayne yang menyatakan bahwa pimpinan perusahaan perlu menyikapi dengan sebaik-baiknya makna dari konsep *Quality of Work Life* dengan tujuan agar hubungan antara pihak manajemen dengan karyawan dapat berjalan dengan baik yang bermuara peningkatan kinerja. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Banyak penelitian yang telah dilakukan dan hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara QWL dengan beberapa

variabel lain dalam organisasi, seperti motivasi kerja dan kepuasan karyawan Fitriadi (2012, dalam Hasmalawati 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Samtica (2011, dalam Hasmalawati 2017) tentang hubungan komponen QWL dengan motivasi kerja juga menunjukkan hasil yang signifikan. Sama halnya dengan Mochtar (2012, dalam Hasmalawati 2017) yang melakukan penelitian tentang QWL dengan kinerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan. Kualitas kehidupan karyawan sangat perlu diperhatikan, karena dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja, maka akan memotivasi karyawan untuk mengembangkan karirnya dalam suatu organisasi. Jika atasan belum sepenuhnya memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan, maka motivasi kerja karyawan rendah dan tidak memberikan kinerja yang optimal dalam meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

Salah satu dampak kualitas kehidupan kerja yang buruk adalah timbulnya stres di tempat kerja. Stres kerja merupakan istilah umum yang menunjuk pada tekanan dan masalah yang dialami oleh setiap orang dalam kehidupan kerjanya. Konsep stres kerja mengandung dua makna yaitu positif dan negatif. Jika orang dapat mengatur atau mengelola stres dengan baik maka secara psikologis akan menumbuhkan semangat dan motivasi untuk bekerja. Sebaliknya jika stres terlalu berlebihan akan menyebabkan terganggunya kesehatan baik secara fisik maupun non-fisik Ekowati (2009, dalam Hasmalawati 2017). Menurut Rivai & Sagala (2010, dalam Hasmalawati 2017), karyawan yang mengalami stres pekerjaan dan kualitas kehidupan

kerjanya rendah mempunyai sikap ketidakpuasan, sikap apatis, kebingungan terhadap peran dan kewajiban, tidak mempercayai orang lain, bimbang dalam mengambil keputusan, mudah marah dan selalu menunda pekerjaan. Jika hal ini terjadi dan tidak segera ditanggulangi, maka kinerja dan produktivitas karyawan akan menurun yang menyebabkan karyawan tidak puas dengan pekerjaannya. Oleh sebab itu muncul keinginan atau kecenderungan untuk keluar atau meninggalkan pekerjaan sehingga tidak tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.

Tiga Serangkai telah didirikan pada 28 september 1958 oleh beberapa Sekolah Dasar (SD) guru di Wuryantoro Wonogiri. Mereka adalah The Late H. Abdullah Marzuki (Alm) dan istrinya HJ. Siti Aminah Abdullah. Tujuan dari pengembangan perusahaan ini adalah untuk menghasilkan buku 'Himpunan Pengetahuan Umum' dan 'Himpunan Penegtahuan Alam' yang sangat dituntut oleh sekolah dan siswa pada saat itu. Semua buku-buku itu hasil dari upaya mereka menulis dan mengumpulkan semua pertanyaan yang terkait dengan topik tersebut karena bertanggungjawab sebagai seorang guru yang ingin melihat anak didiknya berhasil dalam studi.

Pasangan ini memilih untuk menempatkan nama perusahaan mereka sebagai Tiga Serangkai (TS) karena berjasa memperingati dari Toko Buku Tiga untuk menerbitkan buku-buku mereka pada saat pertama sebelum buku sangat meningkat dalam permintaan dan pada waktu itu mereka diusulkan oleh pemilik dari Toko Buku Tiga untuk mendirikan perusahaan mereka sendiri karena prospek yang baik di mana depan. Kemudian TS didirikan dan tempat pertama

operasinya berada di Sukoharjo, Jawa Tengah. Pada tahun 1972, mereka pindah operasi ke Solo dan telah mengembangkan perusahaan penerbitan di Dr Supomo No. 23 dimana dapat dianggap sebagai lokasi yang strategis karena terletak di kota.

Pada tahun 1980 sampai dengan tahun 1987 perusahaan ini mulai membeli dan menggunakan mesin modern dan teknologi tinggi sehingga mereka dapat menghasilkan produk mereka secara lebih efisien serta meningkatkan kualitas produk untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Pada tanggal 1 Januari 1992 perusahaan mengganti dari CV ke PT sehingga berubah nama menjadi PT Tiga Serangkai.

Visi dari PT Tiga Serangkai adalah untuk menjadi sebuah percetakan dan penerbitan yang terkenal dengan berfokus pada kebutuhan pelanggan serta ingin meningkatkan kualitas isi dari buku tersebut. Selain itu, perusahaan ingin memberikan kontribusi yang berharga bagi pendidikan nasional. Misi dari PT Tiga serangkai adalah untuk menghasilkan kualitas yang tinggi bagi buku guna memenuhi kebutuhan masyarakat dengan meningkatkan kualitas profesionalisme, sumber daya manusia yang responsive dan adaptif terhadap perubahan pasar juga sangat konsen terhadap harga yang terjangkau.

Dari data awal yang peneliti peroleh dari hasil wawancara dengan salah satu editor buku di PT Tiga Serangkai Surakarta berinisial RMA menyatakan bahwa perusahaan memberikan fasilitas untuk menunjang kinerja para karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan mampu mencapai deadline tepat waktu. Serupa dengan RMA, ASW menyatakan

bahwa perusahaan akan memberikan bonus kepada setiap karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Menurut ASW untuk mencapai deadline informan berkoordinasi dan saling berkomunikasi antar teman seteam secara langsung. Sedangkan saat AK tidak dapat mencapai deadline yang disebabkan oleh kualitas naskah (materi) yang kurang bagus dan perlu pembenahan yang banyak. AK mendiskusikan dan meminta pendapat teman untuk menyelesaikan masalahnya.

Hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja editor buku tidak hanya ditentukan dengan fasilitas yang disediakan perusahaan namun juga dipengaruhi oleh teman kerja dan lingkungan kerja yang kondusif.

Dari fenomena-fenomena diatas maka muncul pertanyaan pada peneliti bagaimana kualitas kehidupan kerja editor buku di PT Tiga Serangkai Surakarta. Dari pertanyaan tersebut, maka peneliti mengambil judul “Kualitas Kehidupan Kerja Editor Buku PT Tiga Serangkai Surakarta”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kualitas kehidupan kerja editor buku PT. Tiga Serangkai Surakarta

### **C. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan baik dari sisi teoritis maupun dari sisi praktis.

1. Manfaat Teoritis, penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat berguna dalam memberikan suatu gambaran dan pengetahuan kepada pembaca mengenai kualitas kehidupan kerja editor buku di perusahaan.
2. Manfaat praktis, penelitian ini juga diharapkan menjadi satu masukan yang bermanfaat bagi perusahaan agar kedepannya dapat lebih baik lagi dalam mengatur sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan dalam kualitas kehidupan kerja editor buku.